



Studenten im Job

Bereits vor Semesterbeginn bewerben sich viele Studenten um eine lukrative Beschäftigung zur Aufbesserung Ihres Lebensunterhaltes. Dabei stellt sich für Arbeitgeber oftmals die Frage, wie hoch dürfen die Einkünfte des Studenten sein und welche Beitragspflicht muss beachtet werden.

Grundsätzlich gilt für Personen in Beschäftigungen gegen Entgelt zunächst einmal die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht. Ausgenommen hiervon sind Studenten in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob) oder mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden (Werkstudenten).

Für Studenten im geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis gelten die bekannten Regelungen wie für andere Minijobber auch. Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind vom Arbeitnehmer nicht zu zahlen, der Arbeitgeber trägt einen Pauschalbeitrag für die Kranken- und Rentenversicherung derzeit in Höhe von 28 % zzgl. der üblichen Umlagebeiträge. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung beläuft sich auf 3,7 %, hierfür kann ein Befreiungsantrag gestellt werden. Die Lohnsteuer wird mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz von 2 % auf das geleistete Arbeitsentgelt, das vom Arbeitgeber übernommen oder auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden kann. Die Pauschalsteuer wird zusammen mit den sonstigen Abgaben für Minijobs ausschließlich an die Minijob-Zentrale gezahlt.

Bei der Werkstudentenregelung gilt grundsätzlich zunächst die Erstrangigkeit eines Vollzeitstudiums an einer Hochschule oder Fachhochschule. Zeit und Arbeitskraft sind vor allem dem Studium zu widmen und die Erwerbstätigkeit sollte während des Semesters 20 Wochenstunden nicht übersteigen. In den Semesterferien sowie an den Wochenenden oder Abend- und Nachtstunden sind auch höhere Wochenarbeitszeiten möglich. Als Werkstudent gilt nicht, wer sich im Promotionsstadium befindet oder nach der Abschlussprüfung im Studienfach. Auch gelten nicht alle Studenten als „ordentliche Studierende“. Die Einstufung variiert nach Bildungseinrichtung, Studienart und Phase des Studiums. Handelt es sich um eine Weiterbildung oder Spezialisierung nach einer abgeschlossenen Hochschulausbildung liegt kein ordentliches Studium mehr vor.

Sozialversicherungsrechtlich werden Werkstudenten versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung geführt, egal wie hoch das Entgelt ist. Diese Freiheit gilt auch für den Arbeitgeber. In der Rentenversicherung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Anteil von 18,7 % hälftig, also jeweils 9,35 %.

Eine Einstufung als Werkstudent ist also vorteilhaft für beide Seiten. Der Student hat höhere Einkommensmöglichkeiten als 450 EUR um sein Studium zu finanzieren und kann vorlesungsfreie Zeiten ausgiebig in Beschäftigungen nutzen. Der Arbeitgeber spart die pauschalen Abgaben für Minijobber in Höhe von 30 % und zahlt lediglich den hälftigen RV-Beitrag und die Umlagen. Werkstudenten müssen ihre Studientätigkeit regelmäßig durch die Immatrikulationsbescheinigung nachweisen. Arbeitgeber sollten sich auch darüber informieren und vom Studenten auch schriftlich bestätigen lassen, ob mehrere Jobs gleichzeitig ausgeübt werden.

Das Entgelt aus einer versicherungsfreien Beschäftigung kann beim Studenten dazu führen, dass der Krankenversicherungsschutz aus der Familienversicherung endet. Hierzu bieten viele Versicherungen Studententarife an.

Die Studierenden profitieren von diesen Regelungen, lassen Sie doch ein gutes Einkommensniveau über 450 EUR zur Finanzierung des Studiums zu.

Ausnahmen bilden hierbei Teilnehmer an dualen Studiengängen. Die betriebliche Ausbildung als Praxis im Unternehmen und das Studium sind kombiniert. Diese Teilnehmer gelten nicht als „ordentliche Studierende“ und es besteht in allen Sozialversicherungszweigen Versicherungspflicht.

Eine weitere Möglichkeit für die Beschäftigung von Studenten ist die kurzfristige Beschäftigung. Während drei Kalendermonaten oder 70 Tagen pro Kalenderjahr ist die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern möglich. Unabhängig hierbei ist die Einkommenshöhe, vorrangig zählt der Befristungswunsch entweder zeitlich oder im Sachgrund. Kurzfristige Anstellungsverhältnisse sind komplett SV-frei. Allerdings ist es für Arbeitgeber ein nicht unerheblicher Aufwand, die Termine auf Einhaltung zu kontrollieren und dem Arbeitnehmer den für diese Beschäftigungsform gewünschten Freiraum in der Zeiteinteilung zu geben.

Für diese genannten Beschäftigungsformen besteht im Sinne des Mindestlohngesetzes Aufzeichnungspflicht der Arbeitsstunden.

Bitte informieren Sie sich.

Ihre

Lohn + Gehalt Service GmbH